

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Karena dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya berdasarkan modal secara finansial saja namun aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dan menentukan keberhasilan organisasi. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena manusia sebagai mesin penggerak organisasi, kerjasama yang baik antar anggota tentunya dapat mempercepat organisasi dalam mencapai cita-cita yang diharapkan, karena organisasi merupakan sistem sosial dimana didalamnya terdapat hubungan keterkaitan antara satu dengan yang lain, individu harus mampu menyesuaikan dirinya bersosialisasi dengan yang lain. Karena organisasi yang sukses memerlukan SDM yang mau mengerjakan melebihi tugas menurut tupoksi atau peran formal SDM para pegawai dan mengusahakan kinerja melebihi dari yang seperti yang diharapkan. Perilaku yang bersedia melakukan tugas di luar tugas dan peran formalnya dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu, organisasi berkepentingan dengan berkembangnya SDM yang memiliki OCB (Sedarmayanti, 2015). Organ dalam Luthans (2011:149) menyatakan bahwa OCB merupakan ekstra-peran atau melampaui “panggilan tugas”, dan dimensi utama lainnya bahwa OCB bersifat diskresioner atau sukarela dan bahwa perilaku tersebut tidak harus diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi.

Organisasi perlu mengetahui penyebab munculnya OCB para pegawai di organisasi dan mengetahui seberapa besar perilaku tersebut dimiliki masing-masing pegawai. Menurut Siders *et al.* dalam Dadang (2014) OCB meningkat karena adanya dua faktor utama, yaitu faktor dari dalam diri (internal) yang meliputi moral pegawai, motivasi, komitmen pegawai, perasaan puas, sikap positif dan faktor yang berasal dari luar (eksternal) meliputi sistem manajemen, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dengan demikian OCB menjadi

begitu penting karena organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan 2 tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Tingkat OCB pegawai tentunya juga tidak lepas dari peran pemimpin yang dapat membentuk pengikutnya untuk menerapkan OCB dalam kehidupan berorganisasi. Pemimpin merupakan orang yang mampu mempengaruhi orang lain (Veithzal, Muliaman, dan Mansyur, 2014). Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi (Goetsch & Davis, dalam Rahmi 2015). Karena pemimpin merupakan faktor penting dalam proses pencapaian tujuan, sehingga dalam organisasi masing-masing pimpinan dapat mengembangkan gaya tersendiri agar efektif dalam melakukan kegiatannya dalam organisasi dengan disesuaikan dengan kondisi organisasional masing-masing. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh mengenai bagaimana tujuan akan tercapai, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan kerja, termasuk permasalahan bawahannya.

Menurut Yukl (2015: 9) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Artinya kepemimpinan seseorang dapat mengarahkan suatu kelompok atau organisasi kepada tujuan organisasi dengan cara yang ditentukan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pemimpin yang dapat mempengaruhi dan menginspirasi untuk memegang peranan dalam membagi tugas dan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dimensi kepemimpinan merupakan dimensi interaksi antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya, yang merupakan interaksi timbal balik karena adanya pengaruh dan harapan. Dimana dalam hal ini seorang

pemimpin dapat mempengaruhi bagaimana tercapainya tujuan organisasi dan pengikut berharap dengan adanya pemimpin organisasinya dapat tetap berjalan. Untuk itu dalam organisasi dibutuhkan pemimpin dimana pemimpin tersebut dapat mengarahkan dan menjadi koordinator dalam merancang dan melaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Turner (2000) dalam Setiawan (2013) kepemimpinan yang tepat untuk dapat membantu pegawai menemukan makna hidupnya adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan baik kepada pengikutnya (pekerja) dan institusi di mana pegawai bekerja, serta masyarakat sekitar dimana perusahaan beroperasi. Menurut Turner percaya bahwa seorang pemimpin pelayan (*servant leader*) akan mampu memenuhi kebutuhan mendasar dari para pengikutnya (Lantu, 2007 dalam Setiawan 2013). Karena pelayanan kepada pengikut merupakan tanggung jawab utama para pemimpin dan esensi dari kepemimpinan etis. Pelayanan mencakup mengasuh, melindungi dan memberdayakan pengikut (Greenleaf 1997, dalam Yukl 2015:473). Dengan penerapan *servant leadership* dapat membuat pengikut merasa bahwa mereka saling melayani bukan hanya pengikut melayani pemimpin sehingga mereka akan memberikan kemampuan terbaiknya bahkan sampai diluar jam kerja, mereka akan secara sadar mengabdikan diri pada organisasinya tanpa merasa terpaksa dan terbebani. Berdasarkan hasil penelitian Setiawan (2019) diketahui bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin baik penerapan *servant leadership*, maka ada kecenderungan terwujudnya OCB para pegawai semakin tinggi.

Selain faktor kepemimpinan ada faktor lain yang dapat memengaruhi OCB, yaitu budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Wijaya & Ahyar (2017), yang menyatakan bahwa keberhasilan pembentukan perilaku pegawai yang positif dalam perusahaan adalah cerminan berhasilnya penerapan budaya organisasi yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku *in-role* ataupun perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal dengan OCB. Dengan demikian budaya organisasi berperan sebagai hal penting dalam sebuah organisasi yang

menentukan bagaimana pegawai berperilaku di dalamnya. Karena budaya yang sesungguhnya yang menjadi sumber inspirasi, panutan dan alasan pembenaran untuk berpersepsi, mengemukakan pikiran dan melakukan tindakan (Sobirin, 2007:132). Budaya dapat berperan penting dalam membentuk perilaku bawahan maupun pemimpin karena dengan adanya budaya yang baik dalam organisasi diharapkan dapat meningkatkan kesadaran anggota maupun pemimpin untuk bekerja lebih baik dan keras diluar kewajiban menjadi pemeran penting dalam organisasi sehingga akan menimbulkan dampak positif sehingga timbullah OCB. Nina dan Ahyar (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya semakin baik anggota organisasi menjiwai dan menginternalisasi budaya-budaya baik organisasi maka perilaku OCB para anggota organisasi semakin meningkat.

Penelitian ini akan fokus pada bagaimana *organizational citizenship behavior* (OCB) pada seluruh perangkat desa yang ada pada kecamatan Poncol Kabupaten Magetan, yang meliputi : Cileng, Genilangit, Gonggang, Janggan, Plangkronan, Poncol, Sombo di Kecamatan Poncol mengalami banyak kemajuan dan perubahan yang sangat signifikan. Kepala desa dan perangkat desa juga berkontribusi dalam kepengurusan ini dengan bertugas sebagai informan kepada orang-orang yang belum mengetahui sektor perekonomian, sosial dan budaya, selain itu juga terkait mengenai pemberdayaan masyarakat desa yang dipimpinnya. Tentunya hal tersebut juga membawa dampak yang begitu besar termasuk ke dalam pola pikir masyarakat dimana dengan adanya kemajuan yang begitu pesat tidak luput dari gebrakan perangkat desa atau peran pemimpin desa terkait. Dengan keramahan dan keikutsertaan pemimpin dalam membangun desanya dan dapat menciptakan situasi yang mendukung untuk kemajuan desanya. Seperti yang telah diuraikan diatas bahwa perangkat desa serta kepala desa memiliki peran lebih dari pekerjaannya, ikut terlibat dalam memajukan objek wisata yang berada di dalam desa, berusaha memberdayakan masyarakat sekitar untuk ikut dalam berkontribusi dalam kemajuan desanya.

Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan, memiliki lokasi strategis dan Poncol merupakan salah satu kecamatan dengan kemajuan yang cukup pesat, dikarenakan muncul beberapa wisata baru salah satunya Genilangit yang menarik banyak minat pengunjung atau wisatawan, selain itu sektor UMKM juga berkembang mulai dari industri kerajinan hingga kuliner. Kemajuan tersebut tidak semata-mata terjadi karena tempat wisata yang maju namun peran pemimpin dalam melayani masyarakat dapat menjadi dorongan untuk masyarakat menjadi lebih maju lagi karena selain itu kemajuan desa juga tidak lepas dari peran kepala desa beserta perangkatnya, OCB perangkat desa—ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran pemimpin desa dalam mempraktekkan *servant leadership* dan internasionalisasi budaya-budaya positif sangatlah diperlukan,

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan didukung oleh penelitian terdahulu mengenai *servant leadership* dan budaya organisasi, hal tersebut mendorong minat saya untuk melakukan penelitian “Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” (Studi pada perangkat desa kecamatan Poncol Kabupaten Magetan).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada perangkat desa se-Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* studi pada perangkat desa se-Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* perangkat desa se-Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan
2. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* perangkat desa se-kecamatan Poncol Kabupaten Magetan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan berharap dapat dijadikan sebuah pandangan baru untuk mengembangkan serta meningkatkan kemajuan desa melalui pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi penulis

Memperluas dan menambah wawasan mengenai bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan sebagai acuan semangat untuk melakukan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan.

3. Bagi akademisi

Penulis berharap bahwa hasil penelitian pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat menjadi acuan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan penelitian ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci

mengenai penulisan penelitian ini dapat dilihat dalam setiap bab, sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini berisi tentang landasan teori, dimensi variabel, pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi mengenai karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran berisi mengenai simpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian.